

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES DEL COMÚ D'ANDORRA LA VELLA



Comú d'Andorra la Vella

**19 d'octubre
del 2023**

**Vigència fins al
31 d'octubre del
2027**

PRESENTACIÓ

La igualtat no és només una obligació legal, també és un valor fonamental en el qual creiem i que volem fomentar decididament. Som una organització socialment responsable, volem demostrar-ho amb fets i contribuir a transformar la realitat en benefici de tothom. Com a corporació pública volem fer un pas endavant per posar remei a les desigualtats socials que actualment encara persisteixen en determinats àmbits i esdevenir, així, un model a seguir. Si bé la realitat en l'Administració pública és molt més esperançadora, la bretxa salarial de gènere del 2021 a Andorra se situava entre el 19,9% i el 25,6% (dades del Departament d'Estadística).

Els entorns de treball igualitaris permeten:

- Retenir el talent.
- Conciliar la vida personal amb la laboral, amb igualtat d'oportunitats per tal d'evitar que les persones treballadores hagin d'acabar decidint deixar els seus llocs de treball.
- Democratitzar i fomentar la transparència: les persones volem conèixer la realitat de les nostres organitzacions i formar part de les millores que produeix la igualtat d'oportunitats.
- Garantir la igualtat retributiva valorant tots els llocs de treball amb criteris equitatius.
- Dinamitzar la productivitat i l'eficiència.
- Apostar per la responsabilitat social corporativa (RSC).

Per tot plegat, doncs, el Comú d'Andorra la Vella va iniciar el procés d'elaboració del Pla d'igualtat, constituint la Comissió d'Igualtat, en què garanteix la representativitat de totes les persones treballadores amb representants dels diferents grups i nivells (A, B i C) així com amb representants del SITCA.

Després de mesos de feina de la Comissió d'Igualtat, i gràcies a la col·laboració de totes les persones que integren el Comú d'Andorra la Vella, estem molt satisfets de presentar el Pla d'igualtat d'oportunitats del Comú d'Andorra la Vella. Una part important dels resultats de la diagnosi són fruit de la participació de tots plegats: la plantilla hi ha dit la seva a través d'una enquesta, anònima, que ens ajuda a determinar de quina situació partim i quines són les necessitats que expressa el personal. Estem convençuts que serà una eina que des d'avui i durant els pròxims quatre anys ens permetrà, més enllà de l'acompliment de la legislació vigent, consolidar un instrument de treball en la gestió. Amb aquest pla podrem optimitzar els recursos humans del Comú, potenciant i fomentant la capacitat de les persones en condicions d'igualtat i sense discriminació de gènere.

Aquest Pla d'igualtat ha estat possible gràcies a la col·laboració amb la Comissió d'Igualtat i al compromís decidit del Comú d'Andorra la Vella, amb els quals s'ha aconseguit que sigui un procés transparent i participatiu.

David Astrié Padilla

Cònsol major

INTRODUCCIÓ

La desigualtat entre homes i dones és un fenomen estructural i històric que s'arrossega des de sempre de forma erràtica i cada cop més subtil, gràcies als avenços que s'han fet sobretot arran de la incorporació de la dona al mercat laboral.

Aquesta discriminació es basa en els estereotips i rols que s'assignen a cada gènere i que les persones aprenem a través de tots els espais de socialització: família, centres educatius, centres de treball, mitjans de comunicació, cultura, etc.

És així com la societat té establerts mandats de gènere.

Raquel Cantos Vicent (2017), classifica els mandats de cada gènere de la manera següent:

Els femenins són tenir cura de persones, agradar físicament, estimar i ser estimada en relació amb altres homes (necessitat de connexió i pertinença), així com l'emocionalitat i l'empatia.

Els masculins són el poder i la dominació o el control, la violència i l'agressivitat, l'assumpció de riscos i la racionalitat enlloc de l'emocionalitat.

Aquesta és la pedra angular de la desigualtat entre homes i dones que cal desconstruir no només per motius morals sinó també econòmics de les diferents organitzacions: retenció i atracció del talent, poca rotació de la plantilla, progressió en la carrera professional, etc.

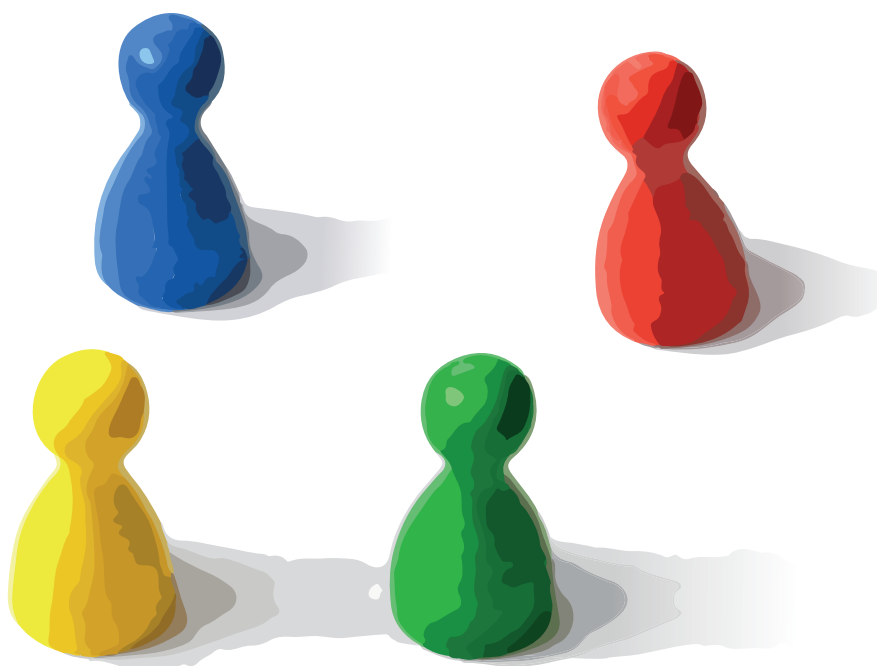
De fet, la igualtat queda proclamada en el principi de la Constitució d'Andorra (CA) quan estableix "com a principis inspiradors de l'acció de l'Estat andorrà el respecte i la promoció de la llibertat, la igualtat" (article 1.2), així com en el primer article de la Declaració Universal dels Drets Humans de l'Organització de les Nacions Unides (ONU): "tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets i, dotats com estan de raó i consciència, han de comportar-se fraternalment". A més a més, a l'article. 5 de la CA es reconeix que "La Declaració Universal dels Drets Humans és vigent a Andorra". Seguint en l'àmbit internacional, també a l'ONU, a través de l'Agenda 2030 d'Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), l'ODS 5 consisteix a aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar totes les dones i nenes.

En l'àmbit nacional, la pionera Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes; és un marc molt consistent i garantista del principi d'igualtat. De fet, aquest Pla d'igualtat queda legislatat en l'article 52: Plans d'igualtat de les administracions públiques. La norma distingeix entre els plans d'igualtat que s'han de fer a les administracions públiques dels que s'han de fer a les empreses privades (article 57). No obstant això, el següent pla d'igualtat va molt més enllà dels requisits normatius mínims perquè el Comú d'Andorra la Vella vol promoure aquest valor i posar-hi tots els esforços i recursos possibles (seguint també la Guia per elaborar plans d'igualtat per a empreses del M. I. Govern d'Andorra sobre Plans d'igualtat).

Un pla d'igualtat és una eina molt pràctica i eficient que serveix per combatre la desigualtat entre homes i dones a les organitzacions. S'ha de posar èmfasi que la responsabilitat d'aquesta discriminació no és ni organitzacional ni individual. Com es declara a l'inici de l'exposat, és una problemàtica històrica i sistèmica. Atès que sovint hi ha llocs de treball i sectors masculinitzats o feminitzats a causa d'aquests subtils mandats de gènere que sovint es tenen interioritzats, hi ha casos d'assetjament sexual i per raó de gènere, de manera que cal avançar cap a la conciliació entre la vida personal i laboral (els països escandinaus en són un exemple), i cal treballar totes aquestes desigualtats.

Gràcies a la diagnosi, s'estudia quina és la situació de les dones i dels homes en diferents àmbits i s'obtenen les dades a partir de les quals cal treballar. És la base per identificar on hi ha desigualtat i així poder treballar-la. Aquesta diagnosi és única a cada organització, i per això és fonamental per fer un disseny coherent. Seguint la tècnica habitual, els estàndards nacionals i internacionals, s'analitza la informació del darrer any natural, és a dir del 2022.

El disseny consisteix a establir objectius i plans d'acció que s'aniran implementant i avaluant durant els quatre anys de vigència del present document. A partir de les xifres, es proposen diferents mesures per poder avançar cap a la igualtat.



ELABORACIÓ DEL PLA

El procés d'elaboració del Pla d'igualtat del Comú d'Andorra la Vella (Pdi) es va iniciar amb la creació de la Comissió d'Igualtat, integrada per dos membres del Departament de Recursos Humans, quatre membres de l'Administració (membres de la Comissió Consultiva) i dos membres del SITCA (Sindicat de Treballadors del Comú d'Andorra la Vella), més un polític expert en igualtat i violència de gènere com a assessor extern.

Cal destacar que els quatre representants de l'Administració garanteixen la representativitat de totes les persones treballadores amb representants dels diferents grups i nivells (A, B i C), ja que són els membres que van resultar elegits democràticament en compliment de l'article 9 de la Comissió Consultiva de l'Ordinació de la funció pública del Comú d'Andorra la Vella, del 10 de desembre del 2022.

Una vegada la Junta de Govern del 2 d'agost del 2023 va aprovar la composició de la Comissió d'Igualtat es va iniciar el procés per dissenyar el Pla d'igualtat intentant implicar-hi el màxim possible totes les persones treballadores del Comú.

A mitjans d'agost, es va oferir a tots els membres de la Comissió d'Igualtat una formació de vuit hores sobre igualtat de gènere en l'àmbit laboral i plans d'igualtat. Aquesta formació garanteix que tots els integrants de la Comissió tinguin unes bases mínimes de coneixement en relació amb aquesta temàtica.

El 25 d'agost del 2023 es va enviar per correu electrònic a tot el personal, i també es va penjar a tots els plafons informatius de les instal·lacions comunals, un comunicat del cònsol major, en què, es manifestava la voluntat del Comú d'Andorra la Vella de fer un pas endavant per posar remei a les desigualtats socials. En la comunicació s'informava que s'iniciava el procés d'elaboració del Pla d'igualtat constituint la Comissió d'Igualtat i es demanava la col·laboració de totes les persones treballadores per respondre a una enquesta.

Paral·lelament, des de l'1 de setembre del 2023, el Departament de Recursos Humans compta amb una tècnica d'Inserció, Igualtat i Cohesió Laboral per garantir que és dissenyi el Pla d'igualtat i que aquest s'implementi.

Entre el 5 i el 24 de setembre del 2023 s'han fet comunicacions internes, cartells informatius i una enquesta sobre totes les qüestions abordades en aquest document, a la qual ha respost el 65% de les persones treballadores. Aquesta enquesta, de caràcter confidencial, es podia respondre a través d'un codi QR i d'un enllaç que es va rebre per correu electrònic. Així mateix es van tenir en compte les persones treballadores que no disposaven d'ordinadors i es van visitar diferents serveis comunals amb tauletes electròniques per facilitar la participació d'aquests empleats.

Durant els mesos d'agost i setembre va tenir lloc la fase de diagnosi sobre la base de la legislació vigent en matèria d'igualtat.

Una vegada acabada aquesta fase, i juntament amb les dades obtingudes de l'enquesta, es va iniciar la fase de disseny del pla d'acció, és a dir planificar i programar totes les accions que s'hauran de dur a terme els propers quatre anys, per garantir la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones al Comú d'Andorra la Vella.

Finalment, es va compilar tota la informació per poder redactar el Pla d'igualtat i l'aprovació posterior pel Consell de Comú del 19 d'octubre del 2023.

INFORME DE LA DIAGNOSI

La Comissió d'Igualtat del Comú d'Andorra la Vella ha elaborat una diagnosi per valorar el punt de partida del Comú d'Andorra la Vella en relació amb la situació d'igualtat. Tal com s'ha mencionat anteriorment, les dades analitzades són les que corresponen a l'any 2022 (el darrer any natural).

Els àmbits d'anàlisi són els que estableix la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes (en endavant "Llei 6/2022"). A més, també s'ha analitzat informació sobre formacions i bretxa salarial de gènere, més enllà de les obligacions normatives de les administracions públiques. Paral·lelament, també s'ha fet una enquesta a tota la plantilla del Comú d'Andorra la Vella per conèixer les percepcions del personal en aquest àmbit.

En termes generals, es constata que, malgrat que hi hagi aspectes que cal treballar, el Comú d'Andorra la Vella és un entorn de treball igualitari. Ho garanteix el fet que tots els processos de gestió de persones (recursos humans) estiguin codificats formalment per escrit, a través d'ordinacions i reglaments comunals. En procediments com la selecció, la promoció, la retribució, els permisos administratius, etc. estan sotmesos a normativa escrita, això implica que no hi pot haver discriminació directa per raó de sexe (article 4.1 de la Llei 6/2022: "situació en què es troba una persona que és tractada, en atenció al seu sexe, de forma menys favorable que una altra en una situació comparable").

S'ha fet la diagnosi amb tota la plantilla de la corporació, incloent-hi el personal interí i funcionari.

A continuació s'analitza i s'estudia cada àmbit de la diagnosi, el punt de partida i l'eina que ha guiat l'elaboració del disseny.

1 Àmbit de la informació general de la plantilla

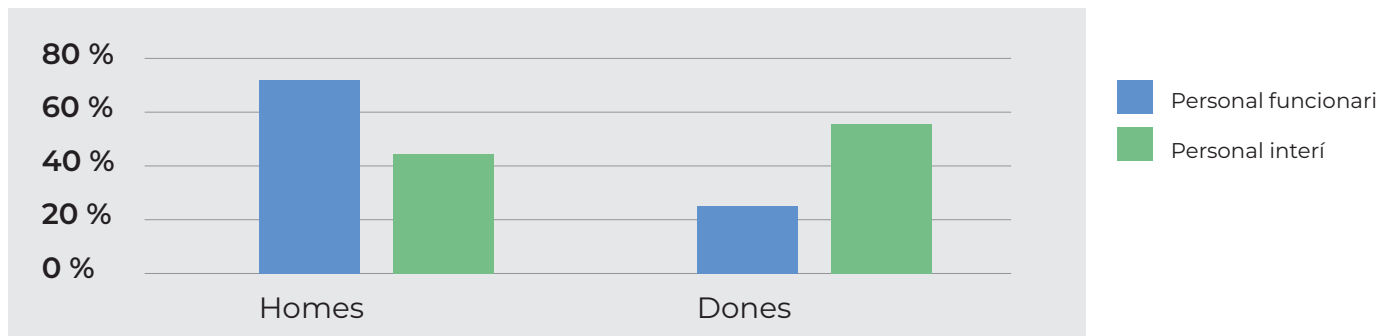
Al Comú d'Andorra la Vella treballen pràcticament el mateix nombre d'homes (52%) que de dones (48%). Amb aquestes proporcions tan a prop del 50% es pot afirmar que la distribució és igualitària.

La distribució de tota la plantilla en les diferents franges d'edat també és equilibrada.

2 Àmbit de selecció i extinció de contractes

El 2022 es va contractar un 45,5% d'homes i un 55,5% de dones, per tant, la distribució dels gèneres en les contractacions totals està equilibrada.

Contractacions del 2022 per tipus de contracte en %



La contractació de personal funcionari al llarg de tot el 2022 està masculinitzada amb un 72,22% d'homes i un 27,78% de dones. Al contrari, la contractació de personal interí està equilibrada per gènere.

L'any 2022 es va extingir el contracte d'un 44,64% d'homes i un 55,36% de dones. Per tant la distribució dels gèneres en les extincions de contracte està equilibrada.

3 Àmbit de promoció

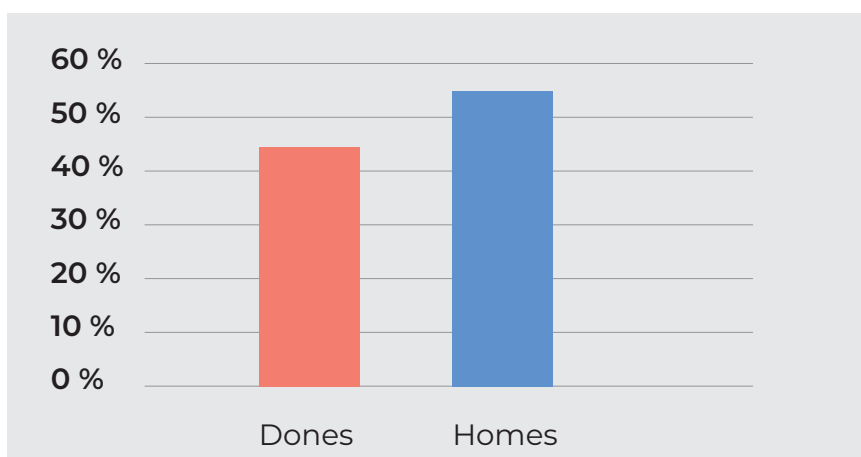
Es constata que el 2022 es van promocionar més homes que dones. Segons les dades, pràcticament el **25%** de les persones promocionades **van ser dones** mentre que el **75% van ser homes**. No hi ha una distribució equilibrada ni igualitària de gènere pel que fa a les promocions. No obstant això, la promoció no està lligada al gènere sinó a l'antiguitat i, per tant, no hi ha un biaix de gènere.

4 Àmbit de formacions

S'observa que hi ha una distribució molt equilibrada i gairebé igualitària.

Al 2022, **de les 92 persones formades, 41 van ser dones (44,57%) i 51 van ser homes (55,43%).**

Persones formades en 2022

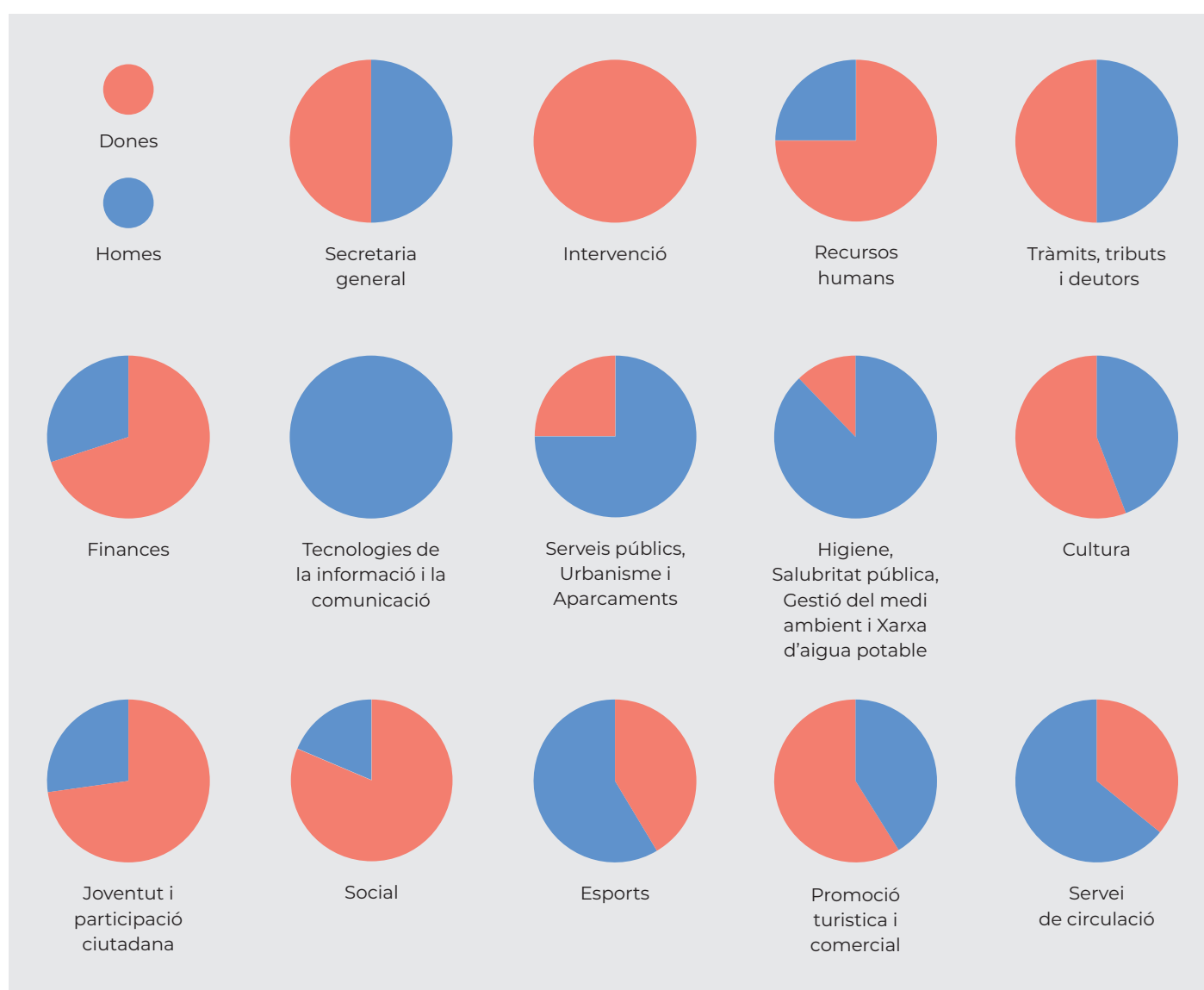


5 Àmbit de les condicions generals de la plantilla

Hi ha una distribució equilibrada entre gèneres pel que fa al tipus d'estatus laboral (personal funcionari o interí) i no hi ha cap biaix de gènere. La diferència en cap cas arriba al 7%.

Tipus de contracte	Homes	Dones	Total	% Homes	% Dones
Funcionaris	241	183	424	56,84%	43,16%
Interins	113	140	253	44,66%	55,34%

Plantilla per departaments i proporció de gènere



On sí que s'observen biaixos de gènere és amb la distribució de la plantilla per departaments, hi ha departaments molt feminitzats i altres molt masculinitzats, ja que tradicionalment responen a llocs de treball ocupats majoritàriament per homes o per dones. El Departament de Social, amb dades molt representatives, és el més feminitzat de tot el Comú

d'Andorra la Vella, compost per un 81,43% de dones, en el de Recursos Humans el 75% són dones, en el de Joventut i Participació Ciutadana hi treballen un 73,33% de dones, i en el de Finances hi ha un biaix a favor de les dones perquè representen gairebé el 70%.

A Tecnologies de la Informació i la Comunicació hi treballen 8 homes i cap dona. Per tant, és un departament 100% masculinitzat. A Higiene, Salubritat Pública, Gestió del Medi Ambient i Xarxa d'Aigua Potable, es produeix, el segon biaix a favor dels homes més elevat: 88%. A Serveis Públics, Urbanisme i Aparcaments, passa com a Recursos Humans, però a la inversa: els homes representen el 75% d'aquest departament.

El Servei de Circulació està compost per homes i dones de forma gairebé equilibrada. Les dones en representen el 36,49%.

Secretaria General i Tràmits, Tributs i Deutors són dos departaments completament igualitaris perquè estan formats pel 50% de cada gènere. La resta, té una distribució equilibrada i sense biaixos de gènere.

Bretxa salarial, mitjana i mediana, neta (corregida a jornada completa):

Bretxa MEDIANA neta	-4,53%
Bretxa MITJANA neta	-6,51%

Es constata que, malgrat que cal tendir cap a una bretxa del 0%, **hi ha una bretxa salarial d'entre el 4% i el 6%. Per tant, hi ha molt poca bretxa** i, pel que fa als salaris, al Comú d'Andorra la Vella aquesta variable és igualitària. La codificació normativa garanteix que els homes i les dones tenen la mateixa retribució per la mateixa categoria professional.

6 Àmbit de conciliació

- La majoria de jornades parcials són per motius contractuals. I del personal funcionari, només tenen jornada reduïda 14 persones: 9 dones (64,29%) i 5 homes (35,71%). Per tant, les jornades parcials de les persones funcionàries estan lleument feminitzades.
- No hi ha protocol per teletreballar.
- Hi ha diversos permisos administratius retribuïts i no retribuïts (Ordinació del 28-10-2019 de modificació de l'Ordinació de la funció pública del Comú d'Andorra la Vella, del 10-12-2022), per situacions que faciliten la conciliació.
- Tots els permisos retribuïts del 2022 per representar el país els van gaudir homes. Els permisos retribuïts per raó d'atenció a un infant el van gaudir només les dones.
- Hi ha diferents departaments, àrees, serveis, equips i llocs de treball en què els horaris fan més difícil la conciliació.

7 Àmbit de l'assetjament sexual i de gènere

Aquest àmbit no s'ha començat a treballar i a legislar fins fa un any, per tant, les organitzacions, no només el Comú, no estan dotades de canals formals i protocols per gestionar internament aquestes situacions. Caldrà elaborar un protocol de prevenció i abordament de l'assetjament sexual i per raó de gènere per tal de prevenir, sensibilitzar, capacitar, conèixer-ne els casos, protegir a les possibles víctimes i gestionar-ho.

8 Àmbit de la comunicació inclusiva

Igual que amb l'assetjament, aquesta qüestió no s'ha començat a treballar i a legislar fins fa un any i les organitzacions no estan dotades d'eines i guies d'estil. Caldrà elaborar una guia d'estil de llenguatge inclusiu.

9 Àmbit de l'estratègia i organització interna

Aquest àmbit es relaciona molt amb el compliment de diferents articles de la Llei d'igualtat 6/2022 i alhora amb la resta d'àmbits.

- Una vegada s'hagi aprovat el Pla d'igualtat del Comú d'Andorra la Vella, s'haurà de crear la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat.
- De moment no es fan campanyes per aconseguir una representació equilibrada en els diferents departaments i llocs de treball.
- S'ha designat una tècnica d'igualtat, adscrita al Departament de Recursos Humans, encarregada d'implementar la perspectiva de gènere de forma transversal capacitada a través de diferents formacions sobre aquest àmbit. De la mateixa manera, també s'ha ofert formació a la directora de Recursos Humans i a les persones que formen part de la Comissió d'igualtat.
- Tampoc no es fan campanyes internes o externes per fomentar la igualtat.
- No es prenen mesures d'acció positiva (article 51.e Llei 6/2022).
- S'ha fet una enquesta sobre igualtat en la qual ha participat el 65% del personal.

10 Enquesta al personal

L'enquesta es va dur a terme entre el 5 i el 24 de setembre del 2023, i estava adreçada a tot el personal del Comú d'Andorra la Vella que durant aquestes dates hi podia participar.

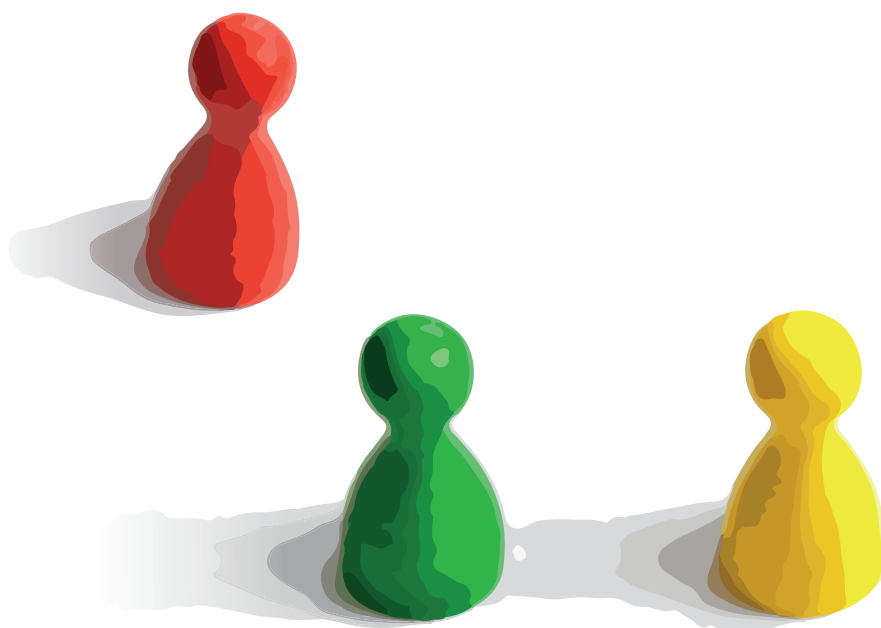
Per garantir que el màxim nombre possible de persones treballadores hi pogués respondre, la tècnica d'Inserció, Igualtat i Cohesió Laboral s'ha desplaçat amb tauletes electròniques a diferents llocs de treball on el personal no disposa d'ordinadors.

Se n'han obtingut 292 respostes, que tenint en compte el personal en atur de treball i el que es trobava de vacances durant tot el període, **correspon a un 65% de la plantilla**.

Dades generals que cal destacar:

- De les persones que han respost, un 50% eren dones, un 49% eren homes i un 1% es definien com a altres. S'ha comprovat que no hi ha diferències significatives entre les respostes que han donat les dones i les que han donat els homes.
- El 51% eren majors de 50 anys, el 41% tenien entre 31 i 49 anys i un 8% eren menors de 30 anys.
- Un 47% afirma que tenen menors d'edat o persones en situació de dependència, a càrrec.
- Un 84% de les persones enquestades considera que cal que es faci un pla d'igualtat al Comú d'Andorra la Vella.
- Un 72% pensa que és fàcil conciliar la vida laboral amb la familiar treballant al Comú, davant un 28% que considera que no ho és.
- Pel que fa al teletreball, un 33% afirma que voldrien que es pogués fer.
- En relació amb la flexibilitat horària, un 43% de les persones enquestades afirma que no en té, un 18 % voldria accedir-hi i un 38% afirma que sí té aquesta flexibilitat horària.
- Un 86% dels enquestats afirma que se'ls facilita poder marxar, agafar hores durant la seva jornada per necessitats familiars i/o privades.

- En relació amb els permisos administratius dels quals disposa el Comú d'Andorra la Vella, un 79% creu que són suficients i un 21% que no són.
- Un 91% afirma que té clar què és l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.
- Un 93% creu que cal que tenir un protocol intern de prevenció i abordament de l'assetjament i un 91% afirma que també vol disposar d'una adreça electrònica o una bústia de suggeriments, etc. per tal de comunicar situacions d'assetjament de manera confidencial.
- Un 50% de les persones enquestades creu que caldria disposar d'una guia d'estil per utilitzar un llenguatge inclusiu en totes les comunicacions del Comú: un 66% desitja que es facin campanyes sobre igualtat, i un 65% que es facin formacions sobre igualtat. Un 65% també considera necessari dur a terme mesures d'acció positiva per complir amb la Llei andorrana d'igualtat.
- Finalment, 44 persones (15%) han manifestat que voldrien participar en la Comissió d'Igualtat del Comú d'Andorra la Vella.



DISSENY DELS PLANS D'ACCIÓ

El disseny dels plans d'acció es compon de les mesures que el Comú d'Andorra la Vella durà a terme, des del novembre del 2023 fins al tercer trimestre del 2027, per garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Aquestes accions s'han elaborat tenint en compte tota la informació obtinguda de la diagnosi. El disseny del pla d'acció s'emmarca en uns objectius generals que es concreten en els plans d'acció que s'han de desenvolupar emmarcats en els objectius i els àmbits de la diagnosi. En cada mesura s'indiquen el calendari, els departaments responsables, els indicadors de seguiment i d'avaluació, sense oblidar els indicadors d'impacte, per així poder avaluar l'èxit o no d'aquesta acció duta a terme.

Per comprovar l'eficiència i la implementació d'aquest disseny, s'elaborarà un informe d'avaluació el desembre del 2025 i l'octubre del 2027.

OBJECTIUS

- 1 Prevenir i abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.
- 2 Emprar un llenguatge inclusiu.
- 3 Fomentar una representació equilibrada entre homes i dones.
- 4 Fomentar i millorar la conciliació.
- 5 Registrar dades que no estan informades o prou explotades.
- 6 Tenir un sistema de promocions més eficient i aconseguir que més dones siguin als nivells jeràrquics superiors.
- 7 Fer una comunicació encara més eficient i que arribi a tota la plantilla.
- 8 Promoure la formació de forma més equilibrada entre homes i dones.
- 9 Tenir una estratègia i organització interna encara més igualitària.
- 10 Crear la Comissió d'Implementació, Seguiment i Avaluació, democràtica i representativa del present Pla d'igualtat.

1 PREVENIR I ABORDAR L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

Objectiu (O) 1, àmbit (A) 7, pla d'acció (PA) 1 (art. 53.c i 51.g de la Llei 6/2022):

- **Pla d'acció:** Elaborar un protocol de prevenció i abordament de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.
- **Descripció de l'acció:** crear un protocol intern tècnicament efectiu, garantista i complet per tal que la plantilla se sensibilitzi, gestionar els possibles casos d'assetjament protegint les víctimes, establint-ne les conseqüències i prevenint aquesta problemàtica.

01.A7. PA.2 (art. 51.c.g i 53.a.b de la Llei 6/2022):

- **Pla d'acció:** Formar a tota la plantilla (les persones jeràrquicament superiors també) sobre assetjament sexual, assetjament per raó de gènere, prevenció, codis de conducta de tolerància zero i sobre el protocol intern elaborat.
- **Descripció de l'acció:** capacitar sobre violència sexual i per raó de gènere en l'àmbit organitzatiu amb persones formadores expertes en la qüestió, i arribar a tota la plantilla.

O1-09.A7-A9.PA3 (art. 37 de la Llei 6/2022)

- **Pla d'acció:** Fer campanyes sobre assetjament sexual i per raó de gènere.
- **Descripció de l'acció:** fer campanyes periòdiques (internes i externes) sobre assetjament sexual i per raó de gènere. Aquestes campanyes han de fer entendre que hi ha estereotips, rols i mandats de gènere i que s'han de canviar. Explicar aquests conceptes i les desigualtats de gènere que hi ha en l'àmbit organitzatiu (segregació horitzontal, segregació vertical, sostre de vidre, feines masculinitzades i feminitzades, etc.).

2 EMPRAR UN LLENGUATGE INCLUSIU

O2-03.A8.PA4 (art. 52.3 de la Llei 6/2022)

- **Pla d'acció:** Elaborar una guia d'estil per emprar un llenguatge inclusiu a totes les comunicacions (incloses les ordinacions i reglaments comunals).
- **Descripció de l'acció:** fer una guia en què s'expliqui què és un llenguatge no-sexista, no androcèntric i inclusiu. Establir mecanismes i estratègies (per exemple llenguatge neutre i doblats) per escriure i comunicar adaptats a la realitat del Comú d'Andorra la Vella, tenint en compte les comunicacions internes (edictes, comunicacions entre departaments, etc.) i externes (portal oficial del Comú, xarxes socials, comunicats de premsa, ordinacions, reglaments, etc.).

O2-03.A2-A5-A8.PA5 (art. 52.3 de la Llei 6/2022)

- **Pla d'acció:** Emprar llenguatge inclusiu en el redactat dels edictes.
- **Descripció de l'acció:** aconseguir que tot tipus d'edecte per contractar personal estigui escrit en llenguatge inclusiu i no en llenguatge androcèntric i masculí.

3 FOMENTAR UNA REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA ENTRE HOMES I DONES

O3-09.A2-A5-A9.PA6 (art. 51.a de la Llei 6/2022)

- **Pla d'acció:** Representació equilibrada als tribunals / comitès tècnics de selecció.
- **Descripció de l'acció:** intentar que en aquests comitès no hi hagi més d'un 60% d'un gènere ni menys d'un 40% de l'altre. Per aconseguir-ho caldrà dedicar-hi molts esforços perquè sovint, qui té l'obligació de formar part dels tribunals, han de ser dones (per exemple la directora de RH o la representant del SITCA).

O3-09.A2-A5-A9.PA7 (art. 37 i 12 de la Llei 6/2022)

- **Pla d'acció:** Fer campanyes internes i externes per aconseguir una representació equilibrada als departaments amb biaixos de gènere.
- **Descripció de l'acció:** dur a terme campanyes periòdiques internes i externes de forma periòdica per atraure talent femení als departaments masculinitzats i talent masculí als departaments feminitzats (publicitat, cartells, missatges electrònics, publicitat exterior, etc.).

O3-09.A2-A5-A9.PA8 (art. 14, 20.1, 51.e i 16.1 de la Llei 6/2022)

- **Pla d'acció:** Dur a terme mesures d'acció positiva.
- **Descripció de l'acció:** article 14, "Es defineixen com a accions positives les mesures que suposen una diferència de tracte adreçada a corregir i compensar situacions patents de desigualtat de fet i de discriminació envers les dones. Aquestes mesures han de ser raonables i proporcionades en relació amb la finalitat que pretenguin complir i, en tot cas, només resulten aplicables mentre persisteixi la situació de desigualtat que es pretén corregir".

Article 20.1, “Amb la finalitat de fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe, els poders públics han d’adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir i compensar una situació patent de desigualtat de fet i de discriminació en què es puguin trobar.”

Article. 51.e, “Adoptar mesures d’acció positiva en favor de les dones per accedir a llocs de treball en què estiguin subrepresentades, de tal manera que, en igualtat de condicions d’idoneïtat, tinguin preferència per accedir-hi les candidates dones.”

Article 16.1 “(...) que les dones puguin fer efectiu l’exercici dels drets i les llibertats fonamentals i socials en igualtat de condicions amb els homes, incloent-hi l’adopció de mesures d’acció positiva.”

Això vol dir que, per exemple, quan es presentin dues candidatures (un home i una dona), sigui per contractació o per promoció, que tinguin els mateixos punts, tinguin un CV, formació o experiència similars, si és per entrar a treballar a en un departament feminitzat, contractar l’home i viceversa.

Igualment, correspon a RH i a la corporació decidir com implementar aquestes mesures d’acció positiva per les quals hi ha obligació normativa.

4 FOMENTAR I MILLORAR LA CONCILIACIÓ

O4.A6.PA9 (art. 51.f de la Llei 6/2022)

- **Pla d’acció:** Comunicar els permisos administratius quan escaigui.
- **Descripció de l’acció:** organitzar sessions d’informació amb tota la corporació per fer pedagogia sobre els permisos administratius establerts. A més a més, enviar aquest articulats per correu electrònic a tota la plantilla.

O4.A6.PA10 (art. 51.f de la Llei 6/2022)

- **Pla d’acció:** Aplicar la perspectiva de gènere als permisos administratius.
- **Descripció de l’acció:** canviar dues qüestions (permís administratiu per raó d’atenció a un infant), permetre (i no imposar) que aquestes hores o dies es puguin repartir entre els dos membres de la parella. No obligar que el 100% de temps l’hagi de gaudir una persona per així fomentar la corresponsabilitat.

O4.A2-A3-A4-A5-A6-A9.PA11 (art. 51.f de la Llei 6/2022)

- **Pla d’acció:** Crear un protocol de conciliació.
- **Descripció de l’acció:** sempre segons les necessitats del lloc de treball, facilitar el teletreball, la flexibilitat horària d’entrada i sortida, i les borses horàries. En funció del lloc de treball, d’oficina o no, atenció al públic / clientela, etc. és més plausible o no. No obstant això, pel que fa al teletreball, és el futur i el present, ja està implementat a moltes organitzacions andorranes i arreu del món. Els escriptoris remots, els programes com Office 365, les videotrucades, la instal·lació del telèfon de la feina a l’ordinador de la persona treballadora, etc. ho fan molt senzill.

5 REGISTRAR DADES QUE NO ESTAN INFORMADES

04-O5.A1-A2-A3-A4-A5-A6-A9.PA12 (art. 51.f de la Llei 6/2022)

- **Pla d'acció:** Registrar les persones que tenen persones a càrrec.
- **Descripció de l'acció:** informar mitjançant IntegrHo de les persones que tenen infants, persones amb diversitat funcional, persones amb malalties greus, persones grans o persones en situació de dependència, a càrrec. Així, es tindrà constància del personal que necessita conciliar obligatòriament.

05.A1-A2-A3-A4-A5-A6-A9.PA13 (art. 52.f de la Llei 6/2022)

- **Pla d'acció:** Dissenyar el Power Bi per obtenir dades, en relació amb la igualtat de gènere, de forma interactiva i atractiva.
- **Descripció de l'acció:** per elaborar el Pla d'igualtat i obtenir-ne les dades quantitatives, amb l'ajuda d'una persona experta d'Integrho i del Power Bi, s'ha dissenyat una eina estàtica per disposar de les dades requerides del 2022. Aquesta eina, però es pot parametritzar per fer un quadre de comandament fix que permet obtenir en viu les dades requerides. Aquesta eina serà molt útil per dissenyar els plans d'igualtat següents i avaluar si les accions dutes a terme tenen un impacte favorable.

6 TENIR UN SISTEMA DE PROMOCIONS MÉS EFICIENT I ACONSEGUIR QUE MÉS DONES SIGUIN ALS NIVELLS JERÀRQUICS SUPERIORS.

06.A3.PA14 (art. 52.3 de la Llei 6/2022)

- **Pla d'acció:** Reformular el sistema de promocions o el seu articulat normatiu perquè sigui més clar i eficient.
- **Descripció de l'acció:** delimitar les promocions horitzontals i verticals exactament i associar-ho a creixement retributiu i de nivell. Deixar de considerar com a promoció un canvi de lloc de treball que manté la mateixa retribució, responsabilitats i nivell.

7 FER UNA COMUNICACIÓ ENCARA MÉS EFICIENT I QUE ARRIBI A TOTA LA PLANTILLA

07.A9.PA15 (art. 52 de la Llei 6/2022)

- **Pla d'acció:** Comunicar l'aprovació i els avenços en la implementació del Pla d'igualtat.
- **Descripció de l'acció:** aprofitar l'adreça electrònica igualtat@comuandorra.ad i els diferents canals interns i externs dels quals disposa la corporació (intranet o alguna campanya per exemple) per informar sobre les mesures del Pla d'igualtat que s'estan treballant i les que ja s'han implementat. A més, fomentar la participació de tota la plantilla per rebre aportacions, respondre a dubtes i ajudar en el desenvolupament dels plans d'acció.

8 PROMOURE LA FORMACIÓ DE FORMA MÉS EQUILIBRADA ENTRE HOMES I DONES

06-O8.A4.PA16 (art. 31 de la Llei 6/2022)

- **Pla d'acció:** Finançar formacions que tinguin a veure amb el lloc de treball perquè les dones es puguin promocionar més.
- **Descripció de l'acció:** com els nivells B8, B9 i C10 estan masculinitzats, facilitar la formació i el creixement vertical de les dones perquè hi hagi una representació més equilibrada entre homes i dones en aquests nivells.

9 TENIR UNA ESTRATÈGIA I ORGANITZACIÓ INTERNA ENCARA MÉS IGUALITÀRIA

O9.A9.PA17 (art. 37 de la Llei 6/2022)

- **Pla d'acció:** **Campanyes sobre igualtat, per desconstruir estereotips, rols i mandats de gènere.**
- **Descripció de l'acció:** fer campanyes periòdiques (internes i externes) sobre igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones. Aquestes campanyes han de fer entendre que hi ha estereotips, rols i mandats de gènere i que s'han de canviar. Explicar aquests conceptes i les desigualtats de gènere que hi ha en l'àmbit organitzatiu (segregació horitzontal, segregació vertical, sostre de vidre, feines masculinitzades i feminitzades, etc.).

O9.A9.PA18 (art. 51.c de la Llei 6/2022)

- **Pla d'acció:** **Formació continuada sobre igualtat.**
- **Descripció de l'acció:** formar a tota la plantilla de manera periòdica sobre igualtat.

O9.A9.PA 19 (art. 51. de la Llei 6/2022)

- **Pla d'acció:** **Incloure en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública, continguts sobre la Llei 6/2022 d'igualtat.**
- **Descripció de l'acció:** aconseguir que les proves de selecció incloguin preguntes sobre la legislació d'igualtat.

O9.A9.PA 20 (art. 30 de la Llei 6/2022)

- **Pla d'acció:** **Fer informes d'impacte de gènere.**
- **Descripció de l'acció:** tal com està exposat en l'article de la Llei, "Els projectes i proposicions de disposicions normatives de caràcter general, incloent-hi els pressuposts anuals de les administracions, els comuns, els organismes i les entitats vinculades o que en depenen, així com els plans i els programes d'especial rellevància econòmica, social i cultural que se sotmetin a l'aprovació del Consell General, del Consell de Ministres i dels consells comunals, han d'incloure un informe sobre llur impacte de gènere que faci visible l'impacte diferenciat sobre les dones i els homes de les mesures projectades, i atengui especialment els factors interseccionals i les situacions d'especial vulnerabilitat de determinats col·lectius de dones."

O9.A9.PA 21 (art. 38.3 de la Llei 6/2022)

- **Pla d'acció:** **Incloure en els criteris d'adjudicació de contractes públics i en les bases reguladores de les subvencions i ajuts públics, la valoració d'actuacions en favor de la igualtat i demanar declaracions responsables.**
- **Descripció de l'acció:** incloure criteris d'adjudicació dels contractes públics amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes. Incloure, també, en les bases reguladores de les subvencions i els ajuts públics la valoració d'actuacions de consecució efectiva de la igualtat entre dones i homes per part dels subjectes a les entitats sol·licitants. A més, demanar declaracions responsables del fet de no haver estat objecte de sancions administratives fermes ni de sentències condemnatòries fermes en els tres anys anteriors per conductes discriminatòries per raó de sexe.